Gemeente Rucphen

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Rucphen.

Nr. 166500

29 november 2016

RAADSBESLUIT

Re-integratieverordening Participatiewet onderwerp

9 november 2016 datum

De raad van de gemeente Rucphen,
gezien het voorstel van burgemeester en wethouders van 4 oktober 2016,
overwegende dat:

- De gemeente verantwoordelijk is voor het bieden van ondersteuning aan inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt die kunnen werken;
- Hiervoor heldere, duidelijke regels moeten worden vastgelegd;

gelet op artikel 6, tweede lid, artikel 8a, eerste lid, aanhef en onderdelen a, c, d en e, en tweede lid, en artikel 10b vierde lid, van de Participatiewet.
gehoord de commissie Maatschappelijke Aangelegenheden op 18 oktober 2016

besluit:
vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet met ingang van 1 december 2016.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene Wet bestuursrecht.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
   a. wet: Participatiewet;
   b. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
   c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
   d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
   e. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Rucphen;
   f. proefplaatsing: werken met behoud van uitkering gedurende een periode van maximaal 3 maanden met de intentie en afspraak van een concrete baan in het vooruitzicht;
   g. werkstage: werken met behoud van uitkering gedurende een periode van maximaal 6 maanden met als doel om werkritme en werkervaring op te doen;
   h. activeringsplaats: werken met behoud van uitkering voor personen met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt die wel het perspectief hebben dat zij met langere begeleiding weer inzetbaar zijn in reguliere arbeid;
   i. detachering: werken in een betaalde baan bij een reguliere werkgever via een (sociaal) detacheringsbureau van de overheid of via een derde;
   j. werkplekaanpassing: een voorziening die ingezet kan worden op de werkplek ten behoeve van een werknemer met arbeidsbeperking-en, waardoor de werknemer beter in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren;
   k. jobcoaching: het geheel aan ondersteunende activiteiten dat nodig is om arbeidsparticipatie van mensen met een beperking op een specifieke werkplek optimaal en duurzaam te maken. Het gaat daarbij om activiteiten die overstijgend zijn aan het gebruikelijke inwerktraject van de werkgever en die na het inwerken (nog) nodig zijn om de opgedragen taken te kunnen blijven uitvoeren.

Hoofdstuk 2 Beleid en financiën

Artikel 2 Evenwichtige verdeling

Het college bevordert dat er met betrekking tot het aanbieden van ondersteuning sprake is van een gelijke aandacht voor de in artikel 7, lid 1, sub a, van de wet genoemde groepen alsmede voor een evenwichtige verdeling binnen de te onderscheiden doelgroepen.

Artikel 3 Subsidie- of budgetplafonds

1. het college kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen.

2. het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
3. Een door het college vastgesteld plafond als genoemd in het eerste en tweede lid vormt een weigeringsgrond bij aanspraak op een specifieke voorziening.
4. Dit artikel is niet van toepassing voor de voorziening als genoemd in artikel 18.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

Artikel 4 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan in aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de wet en deze verordening aan een voorziening nadere verplichtingen verbinden.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
    a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
    b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
    c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
    d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
    e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
    f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
    g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

1. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen, bedoeld in hoofdstuk 4 van deze verordening nadere regels stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op:
    a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
    b. de weigeringsgronden bij het aanbieden van voorzieningen;
    c. de intrekking of wijziging van de subsidieverlening of -vaststelling;
    d. de aanvraag van en de besluitvorming over subsidies;
    e. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten;
    f. het vragen van een eigen bijdrage;
    g. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies.

4. De algemene subsidieverordening van de gemeente Rucphen is niet van toepassing op de aanspraak op financiële middelen die voortkomen uit de toepassing van deze verordening.

Artikel 5 Individuele omstandigheden

Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Artikel 6 Niet-uitkeringsgerechtigde

1. Bij de re-integratie van niet-uitkeringsgerechtigden gelden de volgende eisen:
a. de aanvrager dient zich voor minimaal twintig uur per week beschikbaar te stellen voor algemeen geaccepteerde arbeid;
b. de noodzaak voor ondersteuning dient aanwezig te zijn en wordt door het college vastgesteld;
c. de ondersteuning dient te allen tijde gericht te zijn op het verkrijgen van betaalde arbeid;
d. de aanvrager is verplicht ingeschreven te staan als werkzoekende bij het UWV.
2. De voorzieningen als genoemd in de artikelen 11, 12 en 15 worden niet ingezet voor de niet-uitkeringsgerechtigde met uitzondering van niet-uitkeringsgerechtigden met een doelgroepverklaring in het kader van de baanafspraken..
3. Geen recht op ondersteuning bestaat voor de niet-uitkeringsgerechtigde, indien sprake is van een voorliggende voorziening welke naar de mening van het college in voldoende mate bijdraagt aan de re-integratie van de aanvrager.

Hoofdstuk 4 De vorm van ondersteuning

Artikel 7 Proefplaatsing

1. Het college kan aan de personen behorend tot de doelgroep een proefplaatsing aanbieden indien de werkgever waar deze proefplaatsing wordt gerealiseerd aansluitend een dienstverband in het vooruitzicht stelt.
2. De proefplaatsing is bedoeld om de werknemer de vaardigheden te leren die noodzakelijk zijn voor het verrichten van de werkzaamheden in het aansluitende dienstverband.
3. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de uitvoering van de proefplaatsing.

Artikel 8 Werkstage

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:

a. behoort tot de doelgroep, en

b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

2. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van de werkstage en de voorwaarden die hieraan verbonden worden.

Artikel 9 Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering, onder andere in de vorm van een activeringsplaats, voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening of voor zover dit bijdraagt aan zelfstandige maatschappelijke participatie.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van sociale activering en de voorwaarden die hieraan verbonden worden.

Artikel 10 Scholing

1. Het college kan aan de persoon die behoort tot de doelgroep scholing of opleiding aanbieden die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.
3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van het scholingsinstrument en de voorwaarden die hieraan verbonden worden.

Artikel 11 Detachering

1. Het college kan aan de persoon die behoort tot de doelgroep een dienstverband aanbieden in de vorm van een detacheringsbaan, waarbij betrokkene voor het verrichten van de werkzaamheden wordt geplaatst bij een derde.
2. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van deze detacheringsbaan.

Artikel 12 Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. Het college biedt de persoon die minimaal zes maanden werkzaamheden als bedoeld in het eerste lid verricht en geen startkwalificatie bezit een voorziening als bedoeld in artikel 10 van deze verordening aan, indien dit bijdraagt aan de vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100,00 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
5. Geen aanspraak op een premie als genoemd in het derde lid bestaat, indien de gemiddelde inzet gedurende de periode genoemd in het derde lid minder bedraagt dan 4 uren per week.

Artikel 13 Beschut werk

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding

op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten:
a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
b. uitsplitsing van taken;
c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt.
5. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van de voorziening beschut werk en de voorwaarden die hieraan verbonden worden.

Artikel 14 Persoonlijke ondersteuning
1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning in de vorm van jobcoaching aanbieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem door de werkgever opgedragen taken te verrichten.
2. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze waarop persoonlijke ondersteuning wordt aangeboden, alsmede de omvang, duur en kosten hiervan.

Artikel 15 Incidentele loonkostensubsidie
1. Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers ten behoeve van specifieke doelgroepen:
2. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de voorziening bedoeld in het eerste lid Voor zover deze nadere regels worden opgesteld hebben deze in ieder geval betrekking op:
   a. de specifieke doelgroepen waarvoor incidentele loonkostensubsidie kan worden verleend;
   b. de hoogte en duur van de incidentele loonkostensubsidie;
   c. het recht op de incidentele loonkostensubsidie gerelateerd aan de omvang van de dienstbetrekking;
   d. de wijze van betaalbaar stellen;
   e. het maximaal aantal te verstrekken incidentele loonkostensubsidies per werkgever.

3. De incidentele loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
4. De incidentele loonkostensubsidie wordt alleen dan verstrekt als er voor dezelfde werknemer geen structurele loonkostensubsidie wordt verstrekt.
5. Een incidentele loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 16 Structurele loonkostensubsidie
1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep van de structurele loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
a. de persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
b. de persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
c. de persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Artikel 17 Vaststelling loonwaarde
1. Ten behoeve van de vaststelling van de structurele loonkostensubsidie stelt het college de loonwaarde van de persoon als bedoeld in artikel 16 vast.
2. Totdat in het Regionaal Werkbedrijf afspraken zijn gemaakt over de toe te passen loonwaardemethode en die methode door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is gevalideerd, maakt het college voor de vaststelling van de loonwaarde gebruik van de methode als beschreven in de Ministeriële regeling loonkostensubsidie Participatiewet.

Artikel 18 Werkplekaanpassing
1. Het college kan een werkgever die met een persoon, die behoort tot de doelgroep een dienstbetrekking aangaat van ten minste zes maanden, een vergoeding verstrekken voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht.

2. Een vergoeding als bedoeld in het eerste lid wordt niet verstrekt indien op grond van een andere regeling een vergoeding voor de kosten kan worden verstrekt.
3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van de voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 19 Overige vergoedingen

1. Het college kan aan de personen behorend tot de doelgroep een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling.
2. Geen aanspraak op de in het eerste lid genoemde vergoedingen bestaat indien een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening die gezien haar aard en doel wordt geacht voor de belanghebbende toereikend en passend te zijn.
3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de verstrekking van overige voorzieningen, waarbij bepaald kan worden welke voor welke specifieke voorzieningen vergoedingen mogelijk zijn.

Artikel 20 Overige re-integratievoorzieningen

Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de inzet van andere dan de in deze verordening genoemde re-integratievoorzieningen.

Artikel 21 Combinatie van voorzieningen

Het college kan een re-integratievoorziening aanbieden die bestaat uit een combinatie van de in dit hoofdstuk genoemde voorzieningen.

Hoofdstuk 5 Staatssteunbepaling

Artikel 22 Staatssteun

1. Als en voor zover de verstrekking van de voorzieningen aan de werkgever staatssteun oplevert in de zin van artikel 107 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie geschiedt de verstrekking op grond van:

a. hoofdstuk III, deel 6 van de Verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard; of

b de Verordening (EU) nr. 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun.
2.Als en voor zover de verstrekking van de voorzieningen aan de werkgever staatssteun oplevert in de zin van artikel 107 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, wordt de voorziening verstrekt onder de voorwaarde dat de begunstigde onderneming een dossier bijhoudt aan de hand waarvan kan worden geverifieerd of de verleende steun voldoet aan de voorwaarden van de in lid 1 genoemde toegepaste verordeningen.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 23 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening daartoe aanleiding geeft.

Artikel 24 Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening voor de duur:

a. van 12 maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.

2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
3. De Re-integratieverordening blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 25 Inwerkingtreding en intrekking

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 december 2016.
Met ingang van deze datum wordt de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rucphen, zoals vastgesteld bij raadsbesluit van 17 december 2014 ingetrokken.

Artikel 26 Citeertitel
Deze verordening wordt aangehaald: “Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rucphen”.

Gemeente Rucphen

Bijlagen

Toelichting op de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Rucphen

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Rucphen
in zijn openbare vergadering van 9 november 2016,

de griffier, de voorzitter,

J.C.W.M. Rosiers-Goorden MSc. mr. M. van der Meer Mohr.

Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet

Algemene toelichting

De Participatiewet geeft burgemeester en wethouders de opdracht om zorg te dragen voor ondersteuning van re-integratie van verschillende categorieën werkzoekenden. Deze opdracht is opgenomen in artikel 7 van de Participatiewet. De gemeenteraad heeft van de wetgever de opdracht gekregen om re-integratievoorzieningen in een verordening te regelen. Aan deze opdracht wordt invulling gegeven met deze re-integratieverordening.
Er is gekozen voor een algemene, re-integratieverordening, waarin de kaders worden weggezet. Deze keuze is gemaakt vanwege de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet voor het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Re-integratie is namelijk maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Verder speelt een rol dat de arbeidsmarkt niet statisch is. Er doen zich continu ontwikkelingen voor, die om flexibele inzet van re-integratievoorzieningen vragen. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.
Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

- de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde (artikel 6, lid 2)
- het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling (artikel 8a, eerste lid, onderdeel a)
- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet).

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begrippen

Er is voor gekozen om begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet niet afzonderlijk te definiëren in deze verordening. Dit voorkomt dat in geval van wijziging van betreffende definities in de genoemde wetten ook de verordening moet worden gewijzigd.
De begrippen die niet zijn omschreven in de genoemde wetten, of die verduidelijkt moeten worden, zijn in het tweede lid omschreven.

Onderdeel d. Doelgroep

In artikel 7 heeft de wetgever het college de opdracht gegeven om ondersteuning te verlenen bij re-integratie. De doelgroep waaraan het college deze ondersteuning dient te verlenen is omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a. Hierin zijn de volgende categorieën omschreven:
1°. personen die algemene bijstand ontvangen;
2°. personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c, en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten

minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
3°. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid;
4°. personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet;
5°. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
6°. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen; en.
7°. niet-uitkeringsgerechtigden.

Onderdelen f tot en met k
Bij het aanbieden van re-integratievoorzieningen kent de gemeente verschillende vormen waarbij de belanghebbende werkzaamheden verricht. In de onderdelen f tot en met k worden verschillende van deze vormen omschreven.

Onderdeel f
Bij een proefplaatsing wordt gewerkt met behoud van uitkering bij een reguliere werkgever. Het is hierbij de intentie dat betrokkene na de periode van de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst krijgt bij de werkgever. De periode van proefplaatsing en de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst worden vooraf afgesproken en vastgelegd. De duur van de proefplaatsing is maximaal drie maanden. Voor de persoon die behoort tot de doelgroep van de structurele loonkostensubsidie kan de periode van de proefplaatsing ook gebruikt worden om de loonwaarde te bepalen.

Onderdeel g
Bij een werkstage worden met behoud van uitkering werkzaamheden verricht bij een reguliere werkgever. In tegenstelling tot de proefplaatsing is er hierbij geen intentie voor een aansluitende arbeidsovereenkomst. De werkstage is gericht op het opdoen van werkritme en werkervaring. De betrokkene kan hierbij onder andere werknemersvaardigheden verder ontwikkelen.

Onderdeel h
De activeringsplaats is bedoeld voor personen waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt zodanig is dat een arbeidsovereenkomst op korte termijn niet tot de mogelijkheden lijkt te behoren. Zoals de naam al aangeeft is deze vooral bedoeld om iemand te activeren, waardoor vervolgens weer een verdere stap richting re-integratie gemaakt kan worden.

Onderdeel i
Bij detachering is er sprake van een betaalde baan, waarbij de werknemers wordt gedetacheerd bij een werkgever. Deze vorm wordt in het kader van de Wet sociale werkvoorziening regelmatig toegepast. De werknemer heeft dan een arbeidsovereenkomst bij het SW-bedrijf en wordt vervolgens gedetacheerd bij een werkgever. De werkgever betaalt hiervoor dan een inleenvergoeding. Ook in het kader van de Participatiewet kan deze vorm mogelijkheden tot uitstroom uit de uitkering opleveren.

Onderdeel j
Werkplekaanpassing kan worden ingezet voor een werknemer met arbeidsbeperkingen. Vanuit het Participatiebudget kunnen middelen worden aangewend om de arbeidsomstandigheden van de werknemer te verbeteren. Met het inzetten van een werkplekaanpassing wordt de werknemer in staat gesteld zijn werkzaamheden beter te kunnen uitvoeren.

Onderdeel k
Voor een persoon die tot de doelgroep behoort kan de overgang van een uitkeringssituatie naar een werksituatie groot zijn. Vooraf zal al gewerkt moeten worden aan werknemersvaardigheden, maar het kan noodzakelijk zijn om in de praktijk ook nog nadere ondersteuning te bieden. Wanneer het een persoon betreft die een arbeidsbeperking heeft kan het ook nodig zijn om de werkgever of collega's te begeleiden. De activiteiten die hierop gericht zijn betitelen we als jobcoaching.

Hoofdstuk 2 Beleid en financiën

Artikel 2 Evenwichtige verdeling
Het college draagt zorg voor een evenwichtige aandacht voor de verschillende doelgroepen. Als gevolg van bezuinigingen die het Rijk doorvoert, krijgen gemeenten minder middelen beschikbaar voor re-integratie. Het is toch van belang om personen die tot verschillende doelgroepen behoren in meerdere of mindere mate kansen te geven op ondersteuning bij re-integratie. Om deze reden is het van groot belang evenwicht te creëren in de uitgaven voor de ondersteuning van verschillende doelgroepen.

Artikel 3 Subsidie- of budgetplafonds
De gemeente kan, om financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het uitgeput zijn van de begrotingsposten kan echter geen reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Om dit wel mogelijk te maken kan de gemeente bij verordening subsidie en budgetplafonds instellen. Als bij een bepaalde voorziening een plafond is bereikt zal de gemeente wel moeten bezien op welke andere wijze ondersteuning gegeven kan worden.

Het subsidie- of budgetplafond kan echter niet van toepassing zijn op de voorziening als genoemd in artikel 16 van deze verordening. Dit betreft de loonkostensubsidie voor personen waarbij is vastgesteld dat ze niet in staat zijn met voltijds arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen. In artikel 20d van de wet is namelijk imperatief voorgeschreven dat de gemeente een loonkostensubsidie verstrekt als een werkgever een dienstbetrekking aangaat met een dergelijk persoon. De totstandkoming van de dienstbetrekking betekent dus voor de gemeente de verplichting om een (structurele) loonkostensubsidie te verstrekken. De wijze waarop deze structurele loonkostensubsidie gefinancierd wordt wijkt ook af van de overige re-integratievoorziening. Deze loonkostensubsidie wordt namelijk betaald vanuit het uitkeringsbudget dat de gemeente van het Rijk ontvangt. De andere re-integratievoorzieningen worden bekostigd uit het participatiebudget.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

Artikel 4 Algemene bepalingen over voorzieningen
De gemeente wil re-integratievoorzieningen zo efficiënt en effectief mogelijk inzetten. Om dit mogelijk te maken is het soms wenselijk om specifieke verplichtingen te stellen. In het eerste lid wordt deze mogelijkheid aan het college geboden.

Beëindigingsgronden
Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan (payrolling). Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.
Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, tweede lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.
De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.
Het derde lid geeft het college de algemene bevoegdheid om voor voorzieningen nadere regels te stellen.

Artikel 5 Individuele omstandigheden
Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid.

Artikel 6 Niet-uitkeringsgerechtigde
De specifieke groep waarvoor de gemeente op grond van de Participatiewet de re-integratieverantwoordelijkheid heeft zijn niet-uitkeringsgerechtigden. Wanneer een uitkeringsgerechtigde door de inzet van re-integratievoorzieningen weer een betaalde baan verwerft levert dit ook voor de gemeente direct financieel voordeel op in de vorm van besparing op uitkeringskosten. Bij een niet-uitkeringsgerechtigde heeft de gemeente dit financiële voordeel niet. Dit mag echter geen reden zijn om de niet-uitkeringsgerechtigde geen re-integratieondersteuning te bieden. De gemeente heeft immers op grond van de wet een verplichting ten opzichte van deze groep.

Hoofdstuk 4 De vorm van ondersteuning

Artikel 7 Proefplaatsing
Een persoon die langere tijd uit het arbeidsproces is, zal moeten wennen aan het verrichten van werk in een bepaald werkritme met het toepassen van werknemersvaardigheden. Hiervoor is soms wenselijk om een periode van gewenning ten hanteren, zowel vanuit het oogpunt van de werknemer als vanuit het oogpunt van de werkgever. Om deze reden kan het instrument proefplaatsing worden ingezet. Hierbij werkt de werknemer met behoud van uitkering bij een werkgever. Intentie moet hierbij wel zijn dat de werknemer aansluitend aan de proefplaatsing een dienstverband krijgt aangeboden. Van dit laatste kan alleen worden afgeweken als tijdens de periode van de proefplaatsing overduidelijk blijkt dat de werknemer niet geschikt is voor de functie.

Een proefplaatsing is vooral bedoeld om in te praktijk te beoordelen over de werknemer geschikt is voor de functie. Van een proefplaatsing kan dan ook geen sprake zijn als de werknemer in het recente verleden dezelfde werkzaamheden al heeft verricht. Hierover is in het derde lid een bepaling opgenomen. Ten aanzien van de persoon waarbij is vastgesteld dat hij niet in staat is met voltijds arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen op grond waarvan conform artikel 17 van de verordening van toepassing is, geldt dat de periode van proefplaatsing gebruikt kan worden om de loonwaarde op de werkplek vast te stellen.

Artikel 8 Werkstage
Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.
*Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring*De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.
*Doelgroep aanbieden werkstage*Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. of nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt (artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening).

Doel van de werkstage
In artikel 1, tweede lid, onderdeel g, is het begrip werkstage omschreven. Hierbij is ook het doel van de werkstage aangegeven. De omschrijving van het doel van de werkstage is van belang om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

Geen verdringing
In het tweede lid is bepaald dat de werkstage uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:
- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

Nadere regels
Voor een goede uitvoering van de re-integratievoorziening werkstage is het wenselijk dat het college de mogelijkheid krijgt om regels te stellen met betrekking tot deze uitvoering. In het derde lid wordt het college de mogelijkheid gegeven om deze regels te stellen. Hierbij kan bijvoorbeeld vastgelegd worden in welke situaties er sprake is van een afstand tot de arbeidsmarkt.

Artikel 9 Sociale activering
Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

Begrip sociale activering
Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.
*Doelgroep sociale activering*Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 9, eerste lid).
Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is,

als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

College stemt duur activiteiten af op de persoon
Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Artikel 10 Scholing

Startkwalificatie
Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Jongeren
Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet).

Scholing in combinatie met participatieplaats
Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht zijn vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

Artikel 11 Detachering
In sommige gevallen heeft een werkgever wel de bereidheid om een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking werk te laten verrichten, maar ziet de werkgever op tegen de mogelijke risico's die hieraan zijn verbonden. Om deze reden wordt de mogelijkheid gecreëerd van de detacheringsplaats. Hierbij krijgt de werknemer een dienstverband bij een (sociaal) detacheringsbureau van de overheid. De werknemer wordt vervolgens gedetacheerd bij een onderneming die hiervoor een inleenvergoeding betaalt aan het detacheringbureau.

Artikel 12 Participatieplaats
Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet. Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden
Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Scholing
In de wet is bepaald dat het college aan de persoon, die additionele werkzaamheden in het kader van een participatieplaats verricht, scholing aanbiedt als betrokkene niet over een startkwalificatie beschikt. Scholing hoeft niet te worden aangeboden als dit de krachten of bekwaamheden van belanghebbende

te boven gaat. Ook kan scholing achterwege blijven als de kans op inschakeling in het arbeidsproces niet vergroot wordt.
Vanwege de wettelijke eis om in bepaalde gevallen scholing aan te bieden, is in het derde lid een expliciete verwijzing opgenomen naar artikel 10 van de verordening.

Premie
De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. Er is gekozen voor een premie van telkens € 100 per zes maanden. Uitgangspunt moet wel zijn dat er sprake is van enige omvang van de werkzaamheden. Om deze reden is in het vierde lid bepaald dat geen aanspraak bestaat op een premie indien de gemiddelde inzet minder dan 4 uur per week bedraagt.

Artikel 13 Beschut werk
Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat niet van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).

Stap 1: voorselectie
Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren. Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.
Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Stap 3: besluit gemeente
Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'
Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.
Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze de gemeente de omvang van het aanbod van beschut werk, het aantal beschikbare plekken, vaststelt. Gemeenten kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook

kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden.

Omvang beschut werk
Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen.

Artikel 14 Persoonlijke ondersteuning
In artikel 14 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 15 Incidentele loonkostensubsidie
Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

Compensatie
Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen. In het eerste lid is bepaald dat deze loonkostensubsidie verstrekt kan worden ten behoeve van specifieke doelgroepen. Dit betekent dus dat het niet als generieke maatregel is bedoeld, maar dat het college bepaalt voor welke doelgroepen de voorziening wordt ingezet.
In het tweede lid is bepaald dat de gemeente nadere regels stelt ten behoeve van de uitvoering van de incidentele loonkostensubsidie. In deze nadere regels zullen onder andere de hoogte en duur van de incidentele loonkostensubsidie vastgelegd worden. Uitgangspunt hierbij is dat er sprake is van een regeling die eenvoudig in de uitvoering is. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan een loonkostensubsidie in de vorm van een baanbonus.
De in artikel 15 van deze verordening geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. Deze structurele loonkostensubsidie wordt geregeld in artikel 16 van deze verordening. De in artikel 15 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn.
Het gaat in hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Artikel 16 Structurele loonkostensubsidie
In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:
- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en

of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 16, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Artikel 17 Vaststelling loonwaarde
In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.
Er zijn verschillende methodieken om de loonwaarde vast te stellen. Het Rijk zal hiervoor nog formele criteria vaststellen. Het ministerie van SZW heeft aangegeven dat men een validatiesysteem wil gaan hanteren voor de loonwaardesystematiek. De keuze voor de loonwaardesystematiek dient binnen de arbeidsmarktregio gemaakt te worden, omdat er binnen een arbeidsregio maar één systematiek gehanteerd mag worden. De systematiek die wordt gekozen binnen de arbeidsmarktregio zal gevalideerd moeten worden door de staatssecretaris van SZW.

Artikel 18 Werkplekaanpassing
Personen met een arbeidsbeperking kunnen in sommige situaties problemen ondervinden als gevolg van de inrichting van de werkplek. De werkplek moet dan aangepast worden om belemmeringen als gevolg van de arbeidsbeperking weg te nemen. Voor zover dit de normale kosten van inrichting van de werkplek te boven gaat, kan niet altijd van een werkgever verlangd worden dat hij deze kosten draagt. Om deze reden wordt de mogelijkheid geboden om de werkgever een vergoeding te verstrekken voor de noodzakelijke aanpassing van de werkplek.

Artikel 19 Overige vergoedingen
De gemeente kan ter stimulering van de arbeidsinschakeling besluiten kosten te vergoeden voor activiteiten die daartoe bijdragen. Deze kosten kunnen zeer divers zijn. Een limitatieve opsomming hiervan is moeilijk te geven. Enkele voorbeelden van deze kosten zijn reiskosten, sollicitatiekosten, kosten kinderopvang. Ook bijvoorbeeld kosten die voortvloeien uit nader onderzoek naar de re-integratiemogelijkheden van de cliënt kunnen hier onder vallen.
In het tweede lid is bepaald dat geen vergoeding wordt verstrekt voor zover hiervoor een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening.
Het college kan nadere regels stellen over de verstrekking van overige voorzieningen. Er kan bijvoorbeeld bepaald worden voor welk soort kosten een vergoeding verstrekt kan worden. Verder bestaat de mogelijkheid om een beperking aan te brengen in de doelgroep waarvoor vergoeding van een bepaalde kostensoort mogelijk is. Er kan bijvoorbeeld voor gekozen worden om niet-uitkeringsgerechtigden geen vergoeding te geven voor bepaalde kostensoorten.

Artikel 20 Overige re-integratievoorzieningen
In deze verordening is een aantal re-integratievoorzieningen genoemd. Er is echter geen sprake van een limitatieve opsomming. Re-integratie is maatwerk en om dit efficiënt en effectief te kunnen uitvoeren is het niet wenselijk om dit tot een aantal voorzieningen te beperken. Om dit te benadrukken wordt in dit artikel nog expliciet opgenomen dat het college de bevoegdheid heeft om ook andere re-integratiemiddelen in te zetten. Ten denken is bijvoorbeeld aan een persoonsgebonden re-integratietraject.

Artikel 21 Combinatie van voorzieningen
In dit artikel is expliciet opgenomen dat het college ook een combinatie van de genoemde voorzieningen kan aanbieden. Hiermee kunnen er bijvoorbeeld arrangementen worden samengesteld die de werkzoekende op werkgever ondersteunen. Denk bijvoorbeeld aan combinaties van scholing, persoonlijke ondersteuning en loonkostensubsidie.
Een specifieke combinatie van voorzieningen is bijvoorbeeld de re-integratie praktijkovereenkomst. Hierbij is er sprake van een publiek-private samenwerking, waarbij een werkzoekende een dienstverband krijgt en wordt gedetacheerd bij een reguliere werkgever. Binnen de re-integratie praktijkovereenkomst kunnen verschillende re-integratievoorzieningen worden gecombineerd.

Hoofdstuk 5 Staatssteunbepaling

Artikel 22 Staatssteun
De uitvoering van de Participatiewet, inclusief de uitvoering van deze verordening, moet worden beschouwd als een taak van algemeen belang.
Vanuit het oogpunt van de waarborging van eerlijke concurrentieverhoudingen heeft de Europese Commissie regels gesteld ten aanzien van het verlenen van staatssteun aan bedrijven. Ook het verstrekken van loonkostensubsidie kan beschouwd worden als staatssteun. De Europese Commissie geeft aan dat het stimuleren van de aanwerving of tewerkstelling van kwetsbare werknemers en werknemers met een handicap een kerndoelstelling van het economische en sociale beleid van de Europese Unie is. De Commissie wil het daarom voor decentrale overheden mogelijk maken om steun te verlenen aan ondernemingen om de werkgelegenheid voor deze groepen werknemers uit te breiden. Hiervoor zijn

regels gesteld in EU-verordening nr. 651/2014. Als de steun aan de voorwaarden uit deze verordening voldoet, hoeft de steun niet bij de Europese Commissie te worden aangemeld.
Om deze reden is in artikel 22 van deze re-integratieverordening een expliciete verwijzing gemaakt naar de van toepassing zijnde Europese regelgeving.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 23 Hardheidsclausule
Dit artikel geeft het college de mogelijkheid om in bijzondere situaties af te wijken van de bepalingen van deze verordening.

Artikel 24 Overgangsrecht
In dit artikel is het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 4, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 24, eerste lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de 'oude' re-integratieverordening. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen
Toegekende voorzieningen op grond van de 'oude' re-integratieverordening worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 24, tweede lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel na inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk
Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de 'oude' re-integratieverordening of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.
Ten aanzien van die voorziening blijft de 'oude' re-integratieverordening van toepassing (artikel 24, derde lid, van deze verordening).

Artikel 25 Inwerkingtreding en intrekking
Dit artikel regelt dat deze re-integratieverordening ook op 1 december 2016 in werking treedt. Dit betekent wel dat de verordening voor deze datum bekend gemaakt dient te worden.

Artikel 26 Citeertitel
Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.